

Absentéisme et assiduité au travail: deux moyens d'adaptation au stress

Christine Léonard, Marie-Reine Van Ameringen, Shimon L. Dolan et André Arsenault

Volume 42, numéro 4, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050363ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050363ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Léonard, C., Van Ameringen, M.-R., Dolan, S. L. & Arsenault, A. (1987).
Absentéisme et assiduité au travail: deux moyens d'adaptation au stress.
Relations industrielles / Industrial Relations, 42(4), 774–789.
<https://doi.org/10.7202/050363ar>

Résumé de l'article

Les objectifs de cette étude sont de tester de nouveau les relations entre d'une part le stress intrinsèque et extrinsèque et d'autre part, l'absence et l'assiduité au travail et de déterminer la nature des relations entre le stress au travail et différentes mesures de fréquence des absences et de temps perdu.

Absentéisme et assiduité au travail

Deux moyens d'adaptation au stress?

Christine Léonard
Marie-Reine Van Ameringen
Shimon L. Dolan
et
André Arsenault

Les objectifs de cette étude sont de tester de nouveau les relations entre d'une part le stress intrinsèque et extrinsèque et d'autre part, l'absence et l'assiduité au travail et de déterminer la nature des relations entre le stress au travail et différentes mesures de fréquence des absences et de temps perdu.

L'absence au travail inflige des coûts élevés à l'organisation et à la société. Ces coûts se traduisent principalement par des pertes de productivité et de revenu, une augmentation des frais administratifs de la gestion du personnel et de la santé et enfin, un accroissement des coûts de main-d'oeuvre (Michalachki et Gandz, 1982; Johns, 1987). Les données nationales expriment bien l'ampleur du problème. À titre d'exemple, l'absence pour raison de maladie, d'obligations personnelles ou familiales équivaldrait à une perte de plus de 80.3 millions de jours/personnes de travail au Canada, pour la période allant de septembre '80 à août '81. Cette perte est de 30.6 millions et de 23.5 millions respectivement pour l'Ontario et le Québec (Côté-Desbiolles, 1985).

Pour le travailleur, l'absence peut entraîner des pertes de salaire, des pénalités administratives, des difficultés dans le partage des tâches avec les collègues surtout en période de réduction de personnel.

L'absence peut également comporter des effets positifs pour les travailleurs et l'organisation. Selon Atkins et Goodman (1984), un congé amènerait une diminution de la tension ou du stress ressenti par le travail-

* LÉONARD, C., M.-R. VAN AMERINGEN, S.L. DOLAN et A. ARSENAULT, Groupe de recherche Stress et Santé au Travail, Université de Montréal.

** Cette étude a été rendue possible grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada.

leur. En outre, les scénarios de remplacement qui en résultent permettraient aux collègues d'expérimenter de nouvelles tâches et d'améliorer leurs connaissances.

Par ailleurs, le fait de s'absenter moins que la moyenne ou l'assiduité au travail peut aussi comporter des avantages et désavantages analogues mais opposés à ceux de l'absence. Sans compter que «l'hyper-assiduité» prolongée peut avoir des conséquences indésirables comme une augmentation de la tension artérielle. (Van Ameringen et coll., 1988). L'hyper-assiduité désigne ici la situation où l'employé travaille un plus grand nombre d'heures que pour ce qu'il est rémunéré, en raison d'une implication accrue dans sa tâche.

Ainsi, l'ampleur et la dualité des effets respectifs de l'absence et de l'assiduité justifient pleinement l'étude de leurs causes. Cependant peu d'études ont porté sur l'assiduité. Celle-ci semble davantage considérée comme un bienfait pour l'organisation et l'absence, un problème à résoudre.

Par ailleurs, un nombre impressionnant de travaux sur l'absence ont été réalisés (Goodman et Atkins, 1984). Mais en dépit de ces efforts, les connaissances sur les causes de l'absence demeurent fragmentaires (Johns et Nicholson, 1982; Steers et Rhodes, 1984; Johns, 1987). Plusieurs difficultés méthodologiques et empiriques peuvent expliquer cette situation.

Premièrement, la mesure de l'absence pose de sérieux problèmes à la recherche tant au point de vue conceptuel qu'opérationnel (Muchinsky, 1976; Hackett et Guion, 1985). Plusieurs travaux d'envergure ont montré que l'absence est une variable multidimensionnelle. Plus exactement, certaines mesures d'absence se sont révélées être totalement indépendantes d'autres (Kerr et coll., 1951; Chadwick-Jones et coll. 1982; Hackett et Guion, 1985). Aucun consensus n'existe présentement quant à une classification des dimensions de l'absence. À notre avis, cette difficulté tirerait une bonne part son origine dans les propriétés psychométriques des mesures d'absence. Ces dernières présentent souvent des degrés de fidélité trop faibles (en terme de stabilité dans le temps) et une validité contestable. Sans compter le problème des données d'absence proprement dites, qui présentent généralement une distribution anormale.

Ces problèmes menacent substantiellement l'intégrité des inférences statistiques (Landy et coll., 1984). Aussi, il est recommandé de porter des soins minutieux au choix et à la construction des mesures d'absence (Hammer et Landau, 1982). Il a été notamment suggéré d'utiliser plusieurs indicateurs d'absence (Garrison et Muchinsky, 1977).

Deuxièmement, les résultats empiriques, considérés dans leur ensemble, indiquent clairement que l'absence est influencée par de nombreux facteurs (Steers et Rhodes, 1984). Toutefois, la plupart des modèles développés sont bi-dimensionnels et les analyses statistiques, peu poussées. Ainsi, plusieurs auteurs voient la nécessité de nouveaux modèles multidimensionnels qui devront être testés à l'aide d'analyses multivariées (Nicholson, 1977; Johns, 1978; Clegg, 1983; Hackett et Guion, 1985). Suivant cette recommandation, l'absence et l'assiduité au travail, définies comme conséquences du stress en milieu de travail, constituent une perspective très récente susceptible d'améliorer notre compréhension du phénomène qui n'a toutefois pas reçu toute l'attention méritée comparativement aux autres conséquences organisationnelles du stress (Beehr et Newman, 1978; Jamal et Ahmed, 1985; Van Ameringen et coll., 1987).

Récemment, une étude multidimensionnelle menée en milieu hospitalier par Arsenault et Dolan (1983b) a montré que la fréquence des absences au travail est négativement reliée au stress intrinsèque et positivement reliée au stress extrinsèque. Le stress intrinsèque désigne les caractéristiques reliées au contenu du travail telles que la participation aux décisions, les décisions urgentes, la responsabilité, etc. Le stress extrinsèque inclue les caractéristiques propres au contexte de l'exécution de la tâche, telles que l'autonomie restreinte, la sous-utilisation des habiletés, l'ambiguïté et le conflit de rôle, etc.

S'inspirant des résultats d'Arsenault et Dolan (1983b), la présente étude poursuit deux objectifs. Le premier consiste à tester de nouveau les relations entre d'une part, le stress intrinsèque et extrinsèque et d'autre part l'absence et l'assiduité au travail, sept ans plus tard, sur un échantillon de la cohorte qui avait servi dans l'étude d'Arsenault et Dolan (1983b). Il s'agit donc de vérifier si les résultats publiés par ces derniers sont stables dans le temps. Le second objectif est de déterminer la nature des relations entre le stress au travail et différentes mesures de fréquence des absences et de temps perdu. Il faut préciser qu'une seule mesure d'absence avait servi dans le modèle d'Arsenault et Dolan (1983b), soit la fréquence des absences sans égard à la durée, toutes raisons incluses. De nouvelles mesures d'absence ont été ici ajoutées au modèle initial afin de spécifier les mesures d'absence qui sont reliées au stress et celles qui ne le sont pas.

Le graphique 1 présente les éléments clés du modèle d'Arsenault et Dolan (1983a) qui nous intéresse ici. L'absentéisme et l'assiduité résulteraient de la pression exercée par les exigences de l'environnement subjectif de travail. Elles serviraient de moyens d'adaptation au travailleur afin de transiger avec le type de stress perçu.

Graphique 1

Modèle réduit de l'absence au travail

Stress intrinsèque —→ absence (↑ assiduité)

Stress extrinsèque —→ absence (↑ absentéisme)

Une description et une explication plus détaillée du modèle ont été publiées (c.f. Arsenault et Dolan, 1983a).

L'assiduité au travail constitue un concept dérivé de celui de l'absentéisme en ce qu'il représente sa direction opposée. De façon générale, bon nombre de gestionnaires et de théoriciens considèrent ces deux concepts comme des valeurs dichotomiques, la première étant coûteuse, l'autre pas. Il serait intéressant de les considérer plutôt comme les deux extrémités d'un continuum de présence au travail. D'un côté, l'absentéisme infligerait des coûts à l'organisation, à court et long-terme. De l'autre côté, l'assiduité pourrait porter atteinte à la santé de l'organisation et du travailleur, dans le cas où ce dernier, s'exposant au stress chronique de façon prolongée, tomberait gravement malade.

Les hypothèses suivantes seront mises à l'épreuve:

- Hypothèse 1: Le stress intrinsèque est inversement relié à la fréquence des absences.
- Hypothèse 2: Le stress extrinsèque est positivement relié à la fréquence des absences.
- Hypothèse 3: Les relations entre le stress et l'absence au travail varient selon les mesures d'absence.

MÉTHODE

L'échantillon

Au cours de l'année 1984, 184 employés de trois hôpitaux montréalais ont participé à la seconde phase d'une étude sur le stress et ses effets sur la santé de l'individu et de l'organisation. La première phase a été menée auprès de 800 employés de huit (8) hôpitaux québécois en 1978 (Arsenault et Dolan, 1983a). De façon générale, la seconde phase consiste à reprendre

l'étude de 1978 auprès d'une partie du même échantillon, c'est-à-dire auprès de 184 cas ci-haut mentionnés. L'équipe d'Arsenault et de Dolan a préféré concentrer ses efforts de recherche vers les travailleurs d'hôpitaux généraux montréalais plutôt que ceux d'institutions spécialisées, tout en cherchant à maintenir les mêmes proportions de sujets francophones et anglophones que lors de l'étude de 1978.

Un sous-échantillon de 162 employés, pour lesquels des données d'absence ont été recueillies, a été utilisé dans la présente étude. De ce nombre, 114 étaient à l'emploi d'un hôpital francophone, 23 et 25 respectivement, pour chacun des deux hôpitaux anglophones.

L'échantillon inclut diverses catégories professionnelles telles qu'elles sont normalement représentées dans les hôpitaux. L'âge moyen se situe entre 35 et 39 ans. La proportion des femmes est nettement plus élevée que celle des hommes, soit respectivement 134 (82.7%) et 28 (17.3%).

La participation des travailleurs à la recherche était volontaire. Les critères d'inclusion étaient les suivants: 1. être actif dans son poste depuis au moins six mois et 2. avoir effectué un minimum de vingt-cinq heures de travail par semaine.

À l'exception des cadres, toutes les personnes qui ont participé à l'étude sont des employés syndiqués. Un décret gouvernemental régissait les conditions de travail des employés des trois hôpitaux, à l'exception du groupe clérical de l'un des deux hôpitaux anglophones. Il n'y a pas eu de conflits de travail (grève ou lock-out) au cours de l'année 1984.

Matériel

Des échelles de type Likert allant de un à cinq points ont servi à mesurer les 15 sources de stress. Les coefficients de fidélité des échelles vont de 0.67 à 0.85 (coefficient alpha). Une addition linéaire des échelles selon deux catégories de sources de stress a permis de créer l'indice de stress intrinsèque et l'indice de stress extrinsèque.

Le premier indice inclut les sept échelles de stress suivantes: contact avec les patients malades, participation aux décisions, décisions urgentes, risques physiques, responsabilité envers les gens, surcharge quantitative de travail, tâches menaçantes. Le second indice reflète le contexte dans lequel la tâche est remplie. Il inclut les huit échelles suivantes: autonomie restreinte, sous-utilisation des habiletés, ambiguïté de carrière, instabilité de la charge de travail, inéquité de la paie, ambiguïté de rôle, conflit de rôle et pressions linguistiques. Les statistiques descriptives des échelles ont déjà été publiées (c.f. Arsenault et Dolan, 1983a).

Sept indicateurs annuels d'absence ont été bâtis pour les fins de cette étude. Parmi eux, cinq sont de fréquence et deux de temps perdu, soit respectivement:

Indicateurs de fréquences:

- «Fg» ou la fréquence générale des absences ou le nombre de fois qu'un travailleur s'est absenté, sans égard à la durée, pour raisons d'accident de travail, de maladie, d'absence permise sans paie et injustifiée (minimum = 0, maximum = 20, moyenne = 4.7 et écart-type = 4.1).
- «Fm» ou la fréquence des absences, sans égard à la durée, pour raison de maladie (minimum = 0, maximum = 13, moyenne = 3.6 et écart-type = 3.3).
- «Fcd» ou la fréquence des absences de courte durée, c'est-à-dire de trois jours et moins, pour raison de maladie (minimum = 0, maximum = 12, moyenne = 3.3 et écart-type = 3.2).
- «Fmd» ou la fréquence des absences de moyenne durée, c'est-à-dire de quatre à neuf jours inclusivement, pour raison de maladie (minimum = 0, maximum = 3, moyenne = 0.2, et écart-type = 0.5).
- «Fld» ou la fréquence des absences de longue durée, c'est-à-dire de dix jours et plus, pour raison de maladie (minimum = 0, maximum = 2, moyenne = 0.1 et écart-type = 0.5).

Indicateurs de temps perdu:

- «Tg» ou total général, c'est-à-dire le nombre total de jours d'absence pour accident de travail, de maladie, d'absence permise sans paie et injustifiée (minimum = 0, maximum = 120, moyenne = 14.8 et écart-type = 20.4).
- «Tm» ou le nombre total de jours d'absence pour raison de maladie (minimum = 0, maximum = 107, moyenne = 9.6 et écart-types = 16.5).

Les absences de moins de trois heures et demie et de plus de 120 jours consécutifs, de même que les absences pour les raisons suivantes, ont été exclues: suspension disciplinaire, conflit de travail, vacances, congé férié, jour de repos ou congé de fin de semaine, accident hors travail, libération syndicale, absence permise avec paie (décès, maternité, paternité, adoption, mariage, formation, étude, réunion).

Le choix des indicateurs d'absence repose sur plusieurs considérations. Tout d'abord, la nature complexe de la variable dépendante rend plus sage l'utilisation de différents indicateurs (Hackett et Guion, 1985). Sans comp-

ter que les auteurs ne s'entendent pas sur le choix des mesures les plus fiables, en terme de stabilité dans le temps. En effet, pour plusieurs, les mesures de fréquence sont plus stables que les mesures de temps perdu (Muckinsky, 1977; Chadwick-Jones et coll., 1973; Breaugh, 1981; Hammer et Landau, 1981). Hackett et Guion (1985) ont observé l'inverse, mais ils n'ont pas moins conclu à l'insuffisance du degré de fidélité des deux types de mesures. Pour obvier à ce problème, nous avons construit les indicateurs d'absence selon une base annuelle¹.

Par ailleurs, Hammer et Landau (1981) ont constaté que les indicateurs de fréquence présentent une distribution plus normale que les indicateurs de temps perdu. Aussi, nous avons privilégié les mesures de fréquence par rapport à celles de durée. Mais, il n'existe pas à l'heure actuelle de solution reconnue pour surmonter le problème d'anormalité des distributions. Nous avons toutefois tenté de l'atténuer en utilisant des échelles semi-logarithmiques (Armitage, 1971). Mais les résultats obtenus furent semblablement les mêmes que ceux rapportés ici.

Procédures

Une banque de données quotidiennes d'absence a été constituée à partir des registres d'état de présence des 162 employés. Les données couvrent la période annuelle allant du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984. Les données sur les deux sources de stress ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire au cours du dernier trimestre de l'année 1984. Il faut préciser ici que les échelles de stress ne mesurent aucunement des événements ponctuels mais bien du stress chronique (pour plus de détails à ce sujet, voir Dolan et coll., 1981).

Des régressions multiples ont été calculées afin de tester les relations entre les indices de stress intrinsèque et extrinsèque et les mesures d'absence (Arnold, 1982). Les coefficients de régression standardisés (ou beta) indiquent la forme des relations, positive ou négative. Des corrélations bivariées ont également été calculées afin de s'assurer de l'indépendance de certaines variables avec d'autres.

1 Le choix d'une base annuelle des indicateurs d'absence repose sur une analyse en série chronologique des moyennes mensuelles de la fréquence générale et du nombre total de jours d'absence, toutes raisons incluses, sur un échantillon de 121 travailleurs, inclus dans la présente étude. L'analyse a révélé l'existence d'un mouvement saisonnier d'une année. Ainsi, l'aggrégation des données d'absence sur une base annuelle atténue le problème de l'instabilité des mesures d'absence due aux variations saisonnières en retenant une mesure de tendance centrale (LÉONARD et coll., 1986).

RÉSULTATS

Le tableau 1 présente la matrice de corrélation des variables indépendantes et dépendantes. D'après ce tableau, les indicateurs de fréquence Fg, Fm et Fcd sont très fortement reliés entre-eux ($r = 0.86, 0.85$ et 0.98), tandis que les indicateurs d'absence Fmd, Fld, Tg et Tm, le sont moins.

Tableau 1
Matrice de corrélation: stress et absence

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Fg (frég. gén.)	1								
2. Fm (frég. maladie)	0.86	1							
3. Fcd (frég. courte durée)	0.85	0.98	1						
4. Fmd (frég. moyenne durée)	0.23	0.29	0.14	1					
5. Fld (frég. longue durée)	0.12	0.16	0.03	0.11	1				
6. Tg (total général)	0.38	0.34	0.23	0.27	0.65	1			
7. Tm (total maladie)	0.28	0.35	0.21	0.34	0.81	0.80	1		
8. Stress intrinsèque	-0.21	-0.17	-0.16	-0.08	-0.01	0.02	-0.03	1	
9. Stress extrinsèque	0.18	0.26	0.26	0.04	0.01	0.01	0.06	0.12	1

Par ailleurs, les indicateurs de temps perdu (Tg et Tm) sont fortement reliés à la fréquence des absences pour maladie de longue durée (Fld): $r = 0.65$ et 0.81 . En outre, les indicateurs Fg, Fm et Fcd sont très faiblement reliés aux indicateurs Fmd, Fld, Tg et Tm ($r = 0.03$ à 0.38).

Enfin, le stress intrinsèque est relié de façon négative à la plupart des mesures d'absence mais plus fortement dans le cas des indicateurs de fréquence Fg, Fm et Fld. Tandis que le stress extrinsèque est relié de façon positive aux indicateurs d'absence mais, encore, ici, plus fortement dans le cas de ces derniers. La corrélation entre les deux indicateurs de stress est faible ($r = 0.12$).

Le tableau 2 présente les résultats de l'analyse des régressions multiples de chacune des sept mesures d'absence en fonction des sources de stress intrinsèque et extrinsèque. Le symbole beta représente le coefficient de régression standardisé.

Comme le tableau 2 l'indique, le stress intrinsèque est significativement relié de façon négative à la fréquence générale des absences ou Fg ($\beta = -0.23$ à $p > 0.01$), à la fréquence des absences pour maladie ou Fm ($\beta = -0.20$ à $p < 0.01$) et à la fréquence des absences de courte durée pour maladie ou Fcd ($\beta = -0.19$ à $p < 0.01$). Alors qu'il n'est pas significativement relié à la fréquence des absences de moyenne et de longue durée pour maladie (Fmd et Fld) ni aux indicateurs de temps perdu (Tg et Tm).

Tableau 2
Régressions multiples: stress et absence au travail

<i>Mesures d'absence au travail</i>	<i>Stress intrinsèque (beta)</i>	<i>Stress extrinsèque (beta)</i>
1. Fg (fréq. générale)	-0.23 ^a	0.21 ^a
2. Fm (fréq. maladie)	-0.20 ^a	-0.28 ^b
3. Fcd (fréq. courte durée)	-0.19 ^a	-0.28 ^b
4. Fmd (fréq. moyenne durée)	-0.08	-0.05
5. Fld (fréq. longue durée)	0.01	0.01
6. Tg (total général)	0.02	0.00
7. Tm (total maladie)	-0.04	0.07

Notes: a = $p < 0.01$ et b = $p < 0.001$.

Par ailleurs, le stress extrinsèque est significativement relié de façon positive à la fréquence générale des absences ou Fg ($\beta = 0.21$ à $p < 0.01$), à la fréquence des absences pour maladie ou Fm ($\beta = 0.28$ à $p < 0.001$) et à la fréquence des absences de courte durée pour maladie ou Fcd ($\beta = 0.28$ à $p < 0.001$). Il n'est pas relié à la fréquence des absences de moyenne et de longue durée pour maladie (Fmd et Fld) ni au nombre total de jours d'absence (Tg et Tm).

DISCUSSION

Les résultats ont d'abord montré que le stress intrinsèque est négativement relié à la fréquence des absences, sans égard à la durée et de courte durée (hypothèse I). Dans une étude antérieure, Arsénault et Dolan (1983b) ont observé une relation négative entre le stress intrinsèque et la fréquence générale des absences sans égard à la durée. D'autres travaux ont également révélé l'existence d'une relation négative entre certaines composantes du

stress intrinsèque et l'absence au travail. Dans l'ensemble, ils ont montré que plus l'emploi comporte des tâches complètes et intéressantes, accorde de l'autonomie et de la responsabilité, fournit des informations sur la performance rendue, moins les employés s'absentent au travail (Muchinsky, 1977; Johns, 1978; Rousseau, 1978; Mowday et Spencer, 1981).

La diminution des absences associée au stress intrinsèque pourrait s'expliquer par la tendance qu'ont certaines personnes à rester au travail lorsqu'elles sont confrontées à de plus grands défis (Arsenault et Dolan, 1983b). Une «hyper-assiduité» serait à court terme bénéfique pour la santé de l'organisation dans la mesure où le travailleur améliore sa performance par une implication accrue à l'ouvrage. Toutefois, le surmenage et les risques de maladie qui peuvent résulter pourraient amener en retour une détérioration de la santé de l'individu et, par le fait même, de celle de l'organisation.

D'autre part, la présente étude a révélé que le stress extrinsèque est positivement relié à la fréquence des absences, sans égard à la durée et de courte durée à l'instar de celle menée par Arsenault et Dolan (1983b) (hypothèse II). Gupta et Beehr (1979) et Jamal et Ahmed (1985) ont également constaté que certains agents agresseurs, propres au contexte du travail, sont reliés de façon positive à la fréquence des absences: soit l'ambiguïté, le conflit et la surcharge de rôle, de même que l'inadéquation des ressources et la sous-utilisation des habiletés. Jackson (1983) a observé que les conflits et l'ambiguïté de rôle sont positivement reliés à la détresse affective qui à son tour est positivement reliée à la fréquence des absences au travail.

L'augmentation des absences associée à un contexte de travail contraignant ou irritant (i.e. au stress extrinsèque) pourrait s'expliquer par la tendance qu'ont les gens à fuir les situations de conflits, d'ambiguïté et d'inéquité qui nuisent à l'accomplissement de leurs tâches (Jamal et Ahmed, 1985).

Une analyse de la structure de la variable dépendante a permis de vérifier la nature des relations entre les différentes mesures d'absence. Les indicateurs de fréquence, sans égard à la durée et de courte durée, sont davantage reliés entre-eux qu'ils ne le sont avec ceux de moyenne et de longue durée et les indicateurs de temps perdu. De plus, les indicateurs de temps perdu (T_g et T_m) sont fortement reliés à la fréquence des absences de longue durée (F_{ld}). Des résultats similaires ont été obtenus par Chadwick-Jones et coll. (1982) et Hackett et Guion (1985) à partir d'analyse de la validité convergente et discriminante de différentes mesures d'absence. Ils ont conclu que les indicateurs de fréquence, de courte durée en particulier, reflètent surtout le caractère volontaire de l'absence car ils réduisent l'im-

portance des absences de longue durée. Inversement, les indicateurs de temps perdu reflètent davantage le caractère involontaire du phénomène car ils sont fortement pondérés par les congés de longue durée associés à la maladie. Ainsi, une personne qui s'absente pour maladie durant dix jours contribue autant que dix personnes qui s'absentent chacune une journée, dans le cas des mesures de temps perdu.

L'utilisation de la dichotomie «absence volontaire/involontaire» comporte toutefois un danger car les indicateurs d'absence ne mesurent pas encore parfaitement les deux concepts. En effet, ceux-ci peuvent inclure certaines données empiriques non-désirables. Par exemple, l'indicateur de fréquence contient un certain nombre d'absences involontaires malgré l'exclusion des absences de longue durée. De même, l'indicateur de temps perdu inclut des absences volontaires. Aussi, faut-il interpréter les résultats avec réserve. À ce sujet, Hackett et Guion (1985) ce sont objectés à utiliser les indicateurs de temps perdu car ils laissent le chercheur aux prises avec des données d'échantillonnage fort instables et anormales relativement au critère d'absence involontaire. L'indice de fréquence leur semblerait préférable pour mesurer à la fois le retrait volontaire et le retrait involontaire.

Suivant la dichotomie «absence volontaire/involontaire», les sept indicateurs retenus dans la présente étude se partageraient comme suit: 1) la fréquence générale, la fréquence pour maladie et de courte durée (Fg, Fm et Fcd) reflèteraient surtout le caractère volontaire de l'absence et 2) la fréquence des absences de moyenne et de longue durée (Fmd et Fld) et les mesures de temps perdu (Tg et Tm) reflèteraient surtout le caractère involontaire du phénomène.

Enfin, les résultats ont montré que le stress intrinsèque et extrinsèque est significativement relié à la fréquence des absences, sans égard à la durée et de courte durée (ou l'absence volontaire), mais aucunement à la fréquence des absences de moyenne et de longue durée et du nombre total de jours d'absence (ou l'absence involontaire). Ainsi, les relations entre le stress et l'absence varient selon les mesures d'absence (Hypothèse III). Le partage des résultats suivant les mesures d'absence volontaire et d'absence involontaire est particulièrement intéressant. Il pourrait traduire deux situations différentes.

Premièrement, la prédiction de l'absence volontaire et de l'absence involontaire par le stress extrinsèque pourrait être fonction d'une tierce variable, telle la capacité relative à contrôler les absences. Celle-ci serait déterminée par les normes formelles et informelles de l'organisation et de ses membres. Par exemple, dans le cas du présent échantillon, une convention collective et des normes organisationnelles garantissent un certain nom-

bre de jours de maladie au travailleur (9.6 jours par année) et offrent une assurance-salaire lorsque cette banque est épuisée. Ainsi, lorsque le travailleur peut exercer un certain contrôle de ses absences, le stress extrinsèque entraînerait une augmentation relative d'absence volontaire. L'usage modéré de congés permet alors au travailleur de se ressourcer sans pour autant mettre en danger son emploi ni risquer des pénalités au retour. Par ailleurs, dans le cas où le travailleur ne peut exercer un tel contrôle, le stress extrinsèque entraînerait une augmentation relative d'absence involontaire. Il se produirait alors une conversion somatique du stress en raison de l'impossibilité, pour le travailleur, de planifier de courts moments de repos sans risquer d'être pénalisé par l'organisation et/ou ses collègues.

Par contre, la capacité de contrôle des absences n'affecterait pas la relation négative entre le stress intrinsèque et l'absence volontaire et involontaire. En effet, le stress intrinsèque inciterait le travailleur à demeurer au travail plutôt qu'à le fuir.

Deuxièmement, la faiblesse de la relation entre le stress et l'absence involontaire pourrait s'expliquer par la nature transversale de la présente recherche. Dans la mesure où la maladie de longue durée constitue le produit d'une lente conversion somatique du stress vécu, il est alors impossible de mesurer cet effet sur des données «stress» et «absence» qui soient contemporaines les unes par rapport aux autres. Une cueillette des données «stress», antérogrades de plus d'une année par rapport aux données sur l'absence, permettrait de vérifier la relation entre le stress et l'absence involontaire.

CONCLUSION

La présente étude a montré que le stress intrinsèque est un agent inhibiteur d'absence et le stress extrinsèque, un agent stimulateur. Elle a aussi révélé que les relations entre le stress et l'absence varient selon les mesures d'absence. Ainsi, le stress est significativement relié à la fréquence des absences, sans égard à la durée et de courte durée (ou l'absence volontaire), mais aucunement à la fréquence des absences de moyenne et de longue durée ni au nombre total de jours d'absence (ou l'absence involontaire).

Enfin, elle a suggéré que la recherche sur les causes de l'absence s'attarde à mesurer les écarts du phénomène dans les deux directions, c'est-à-dire l'assiduité et l'absentéisme au travail. À long terme, une «hyper-assiduité» pourrait être dommageable à la santé du travailleur en raison du surmenage et des risques accrus de maladie qui résulteraient d'une exposition prolongée au stress chronique; en retour, elle serait néfaste à celle de

l'organisation en raison des coûts associés à cette absence prolongée. Tandis que l'absence au travail, bien que coûteuse à l'organisation, permettrait au travailleur de libérer la tension accumulée et de se reposer. Cette hypothèse suggère l'existence d'un niveau optimal d'absence où la santé de l'individu et celle de l'organisation seraient tous deux préservées à court, moyen et long terme.

Les résultats de cette étude ouvrent la voie à de nombreuses possibilités de recherche, en particulier une analyse plus approfondie des relations entre le stress intrinsèque et extrinsèque et les différentes mesures d'absence au travail. Il serait également intéressant de tester l'hypothèse d'une détérioration de la santé de l'individu et de l'organisation suite à une exposition prolongée au stress intrinsèque. Une réflexion plus rigoureuse autour des concepts d'assiduité, d'absentéisme, de leurs relations et d'un niveau optimal d'absence est nécessaire. Elle pourrait générer de nouvelles hypothèses de recherche.

Au plan pratique, les résultats de cette étude suggèrent au gestionnaire de s'inquiéter autant de l'hyper-assiduité des employés que de l'absentéisme et de s'interroger sur leurs antécédents et conséquences possibles, négatives ou positives.

BIBLIOGRAPHIE

ARMITAGE, P., *Statistical Methods in Medical Research*, N.Y., John Wiley & Sons, 1971.

ARNOLD, H.J., «Moderator Variables: A Clarification of Conceptual Analytic, and Psychometric Issues». *Organizational Behavior and Human Performance*, 29, 1982, pp. 143-174.

ATKINS, R.S. P.S. GOODMAN, «Method of Defining and Measuring Absenteeism», P.S. Goodman, R.S. Atkins & coll. (eds), *Absenteeism. New Approaches to Understanding, Measuring, and Managing Employee Absence*, London, Jossey-Bass, 1984.

ARSENAULT, A., S.L. DOLAN, *Le stress au travail et ses effets sur l'individu et l'organisation*, notes et rapports scientifiques et techniques, Montréal, IRSST, 1983a.

———, «The Role of Personality, Occupation and Organization in Understanding the Relationship Between Job Stress, Performance and Absenteeism», *Journal of Occupational Psychology*, 56, 1983b, pp. 227-240.

BEEHR, T.A., J.E. NEWMAN, «Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review», *Personnel Psychology*, 31, 1978, pp. 665-699.

BREAUGH, J.A., «Predicting Absenteeism From Prior Absenteeism and Work Attitudes», *Journal of Applied Psychology*, 66, 1981, pp. 555-560.

CHADWICK-JONES, J.K., C.A. BROWN, N. NICHOLSON, *International Review of Applied Psychology*, 22, 1973, pp. 137-155.

CHADWICK-JONES, J.K., N. NICHOLSON, C. BROWN, *Social Psychology of Absenteeism*, New-York, Praeger, 1982.

CLEGG, C.W., «Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A Methodological Critique and an Empirical Study», *Journal of Applied Psychology*, 68, 1983, pp. 88-101.

CÔTÉ-DESBIOLLES, L.H., *L'absence au travail*, Québec, Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail, ministère du Travail du Gouvernement du Québec, 1985.

DOLAN, S.L., A. ARSENAULT, L. ABENHAÏM, «Stress and Performance at Work: An Empirical Test», *Stress*, 2, 1981, pp. 29-34.

GARRISON, K.R., P.M. MUCHINSKY, «Attitudinal and Biographical Predictors of Incidental Absenteeism», *Journal of Vocational Behavior*, 10, 1977, pp. 221-230.

GOODMAN, P.S., R.S. ATKINS, et coll., *Absenteeism, New Approaches to Understanding Measuring, and Managing Employee Absence*, London, Jossey-Bass, 1984.

GUPTA, N., T.A. BEEHR, «Job Stress and Employee Behaviors», *Organizational Behavior Human Performance*, 23, 1979, pp. 373-387.

HACKETT R.D., R.M. GUION, «A Reevaluation of the Absenteeism-Job Relationship», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 1985, pp. 340-381.

HAMMER, T.H., J. LANDAU, «Methodological Issues in the Use of Absence Data», *Journal of Applied Psychology*, 66, 1981, pp. 574-581.

JACKSON, S.E., «Participation in Decision Making as Strategy for Reducing Job-Related Strain», *Journal of Applied Psychology*, 68, 1983, pp. 3-19.

JAMAL, M., S.W. AHMED, «Job Stress, Stress-Prone Type A Behavior, and Personal and Organizational Consequences», *Canadian Journal of Administrative Science*, 2, 1985, pp. 360-374.

JOHNS, G., «Understanding and Managing Absence from Work», *Canadian Readings in Personnel and Human Resource Management*, S.L. Dolan, R.S. Schuler (eds), West Publishing Company, 1987.

———, «Attitudinal and Nonattitudinal Predictors of Two Forms of Absence from Work», *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 1978, pp. 431-444.

JOHNS, G., N. NICHOLSON, «The Meaning of Absence: New Strategies for Theory and Research», *Research in Organizational Behavior*, 4, 1982, pp. 127-172.

KERR, W.A., G.J. KOPPELMEIER, J.J. SULLIVAN, «Absenteeism, Turnover and Morale in a Metals Fabrication Factory», *Occupational Psychology*, 25, 1951, pp. 50-55.

LANDY, F.J., J.J. VASEY, F.D. SMITH, «Methodological Problems and Strategies in Predicting Absence», Goodman, P.S. Atkins, R.S. & Coll. (eds), *Absenteeism. New Approaches to Understanding, Measuring, and Managing Employee Absence*, London, Jossey-Bass, 1984.

LÉONARD, C., A. ARSENAULT, S.L. DOLAN, «Analyse de la stabilité des mesures d'absences au travail», Communication scientifique, 4^e Congrès de Psychosociologie du Travail de Langue Française, Montréal, 1986.

MIKALACHKY, A., J. GANDZ, *Managing Absenteeism*, London, University of Western Ontario, 1982.

MOWDAY, R.T., D.G. SPENCER, «The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents», *Academy of Management Journal*, 24, 1981, pp. 634-642.

MUCHINSKY, P.M., «Employee Absenteeism: A Review of the Literature», *Journal of Vocational Behavior*, 10, 1977, pp 316-340.

NICHOLSON, N., «Absence Behavior and Attendance Motivation: A Conceptual Synthesis», *The Journal of Management Studies*, 14, 1977, pp. 231-251.

ROUSSEAU, D.M., «Characteristics of Departments, Positions, and Individuals: Context for Attitudes and Behavior», *Administrative Science Quarterly*, 23, 1978, p. 251.

STEERS, R.M., S.R. RHODES, «Major Influences in Employee Attendance: A Process Model», *Journal of Applied Psychology*, 63, 1978, pp. 391-407.

———, «Knowledge and Speculation About Absenteeism», P.S. Goodman, R.S. Atkins & Coll., *Absenteeism. New Approaches to Understand, Measuring, and Managing Employee Absence*, London, Jossey-Bass, 1984.

VAN AMERINGEN, M.R., A. ARSENAULT, S.L. DOLAN, «Intrinsic Job Stress and Diastolic Blood Pressure Among Female Hospital Workers», article soumis à *Journal of Occupational Medicine*, 1988.

VAN AMERINGEN, M.R., C. LÉONARD, S.L. DOLAN, A. ARSENAULT, «Stress and Absenteeism at Work: Old Questions and New Research Avenues», *Canadian Readings in Personnel and Human Resource Management*, S.L. Dolan et R.S. Schuler (eds.), West Publishing Co., 1987.

Absenteeism and Attendance at Work

An earlier study by two of the authors of this paper had shown intrinsic stress to be negatively related to absence frequency while extrinsic stress is positively related to absence behavior (Arsenault and Dolan, 1983a). Whereas stress and absence patterns has been already demonstrated in a number of studies, the unique phenomenon of «assiduity» has not received sufficient attention in the literature. Moreover, some of the research, has been plagued with methodological difficulties, namely associated with the operational definition of absenteeism.

The major objectives of this study are two fold: a) to confirm (test-retest) the relationships between intrinsic and extrinsic stress on «assiduity» and absence patterns respectively; and b) to determine the relationship between job stress and a number of alternative measures of absence.

Daily attendance records and absence by cause for an entire year (1984) were collected for a sample of 162 regular hospital employees. Extrinsic and intrinsic job stress indices were calculated based on linear addition of multi-item multi-dimensional measures derived from questionnaires. Full psychometric description of all instruments have been detailed elsewhere (Arsenault and Dolan 1983a, 1983b). A number of different measures of absenteeism have been studied. They include five different measures of «frequency» and two measures of «time-lost». Multiple Correlations and multiple regression analyses were used to test the hypotheses.

Results confirm previous findings to the extent that intrinsic job stress is significantly related to an increase in assiduity and extrinsic job stress to an increase in absenteeism. The study of different measures of absence has shown that job stress is significantly related to frequency indices, but not to time lost.